

---

## Branchewijzer flexibel personeel in de horeca

**De omzet per fte is in 2016 de meest kritische prestatie-indicator (kpi) voor horecaondernemers, zo blijkt uit de Mkb-branchescan van SRA-BiZ. De personeelsplanning is dus een belangrijk aandachtspunt. Niet altijd eenvoudig met de wisselende seizoensinvloeden in combinatie met de aangescherpte regels voor het flexibel inzetten van personeel.**

### Maaltijd op de werkplek

Voor zogenaamde maaltijden op de werkplek geldt een fiscale waardering. Voor het jaar 2016 bedraagt deze waardering € 3,25 per maaltijd. Of uw personeel nu een ontbijt, lunch of diner nuttigt maakt hierbij niet uit. De fiscale bijtelling voor elke maaltijd bedraagt € 3,25.

### Top-5 aandachtspunten

Als u personeel in dienst neemt, heeft u te maken met de aangescherpte regels voor tijdelijke contracten. Per 1 juli 2016 kunt u mogelijk gebruik maken van een versoepeling van deze regels voor seizoenskrachten.

Een andere mogelijkheid is dat u een payrollbedrijf inschakelt waardoor u kunt werken met zes contracten in vier jaar. Dit gebeurt veelvuldig in de horeca, maar is niet zonder risico's. De nieuwe Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties – de opvolger van de VAR – wordt soms gezien als mogelijkheid om met een modelovereenkomst te werken in plaats van in loondienst. Deze wet is in de horeca niet zonder risico's.

Tot slot leidt een dienstverband van minder dan een jaar tot een fors hogere sectorpremie. Heeft u personeel dat langer dan een jaar in dienst is, controleer dan in elk geval of u niet ten onrechte teveel sectorpremie betaalt.

### 1. Bekorting onderbrekingstermijn ketenbepaling

Vanaf 1 juli 2015 mag u een werknemer maximaal drie contracten in twee jaar tijd aanbieden. Daarna moet u besluiten of u de werknemer een vast contract aanbiedt. Tusseliggende periodes van zes maanden of korter tellen mee in de keten van contracten. In de horeca bleek deze bepaling vanwege het seizoenswerk problematisch te zijn. Per 1 juli 2016 is het mogelijk geworden om deze tussenpoos van maximaal zes maanden bij cao terug te brengen naar ten hoogste drie maanden voor functies waarin:

- de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijk omstandigheden seizoensgebonden zijn en;
- deze werkzaamheden gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht (het moet dus echt om seizoensgebonden werk gaan).

Voldoet u aan deze voorwaarden, dan kunt u dus de ketenbepaling van vóór 1 juli 2015 weer toepassen (tussenpoos van drie - in plaats van zes maanden).

### Let op!

Als voorwaarde geldt dan wel dat dit moet zijn vastgelegd in een cao. Tussen de grootste werkgeversorganisatie Koninklijke Horeca Nederland (KHN) enerzijds en FNV Horeca en CNV Vakmensen anderzijds, zijn nog geen cao-onderhandelingen op gang gekomen. Wellicht kan deze bepaling een stimulans vormen voor cao-partijen om weer met elkaar in overleg te gaan.

**Tip**

Het Nederlands Horeca Gilde (NHG) heeft met de vakorganisatie ABGP een cao afgesloten waarin het mogelijk is om de ketenbepaling te verruimen tot maximaal vijf contracten in vier jaar als dit noodzakelijk is vanwege de aard van de bedrijfsvoering. Ook is in de cao gebruik gemaakt van de mogelijkheid om voor functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn (zoals vermeld in bijlage I bij de cao) en geen vaste omvang hebben, gebruik te maken van nuluren-contracten. Om gebruik te maken van deze mogelijkheid kan gekozen worden voor een lidmaatschap van het NHG.

**2. Payrolling**

Het fenomeen payrolling is sterk in opkomst in de horecasector. Het verschil met een reguliere uitzendovereenkomst is dat de werving en selectie van personeel plaatsvindt door de opdrachtgever. Een payrollbedrijf houdt zich niet bezig met het bijeenbrengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt. Een werknemer die werk zoekt, kan zich niet bij een payrollbedrijf inschrijven in de hoop bij een werkgever geplaatst te worden. Het payrollbedrijf vervult met andere woorden geen allocatiefunctie maar fungeert als formele werkgever bij wie de payrollmedewerker in dienst is en waarbij alle werkgeverstaken zijn belegd.

Door gebruik te maken van payrolling bent u als horecaondernemer gevrijwaard van de administratieve verplichtingen die voortvloeien uit het in dienst nemen van personeel. Het payrollbedrijf wordt juridisch gezien als de werkgever van de horecamedewerkers en neemt daarmee ook alle administratieve en wettelijke verplichtingen van u over. Het gebruik maken van een payrollbedrijf biedt de volgende voordelen:

- extra flexibiliteit omdat het mogelijk is te werken met 6 contracten in 4 jaar;
- het risico van de loondoorbetaling bij ziekte ligt in beginsel bij het payrollbedrijf.

Het is niet toegestaan een uitzendbeding in het contract op te nemen. Dit betekent dus dat bij einde opdracht of ziekte het contract niet automatisch ten einde komt maar moet worden uitgediend.

**Let op!**

Het risico bestaat dat de rechter concludeert dat de payroll-werknemers toch bij u in dienst zijn. Namelijk als de payroll-werknemers niet of onvoldoende duidelijk is gemaakt dat ze niet in dienst zijn van uw organisatie maar van een payroll-organisatie.

De Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) is als zelfstandige brancheorganisatie per 1 januari 2016 opgehouden te bestaan. Vanaf 1 januari 2016 is de VPO verder gegaan onder de vlag van de ABU. Leden van de VPO konden overstappen naar de ABU. In dat geval is op hen de ABU cao voor uitzendkrachten van toepassing met dien verstande dat de betreffende payrollondernemingen geen uitzendbeding mogen toepassen. Is er geen sprake van lidmaatschap van de ABU dan wel van de NBBU, de andere werkgeversorganisatie, dan zijn payrollorganisaties toch gehouden om toepassing te geven aan de ABU cao indien en voor zover de ABU cao algemeen verbindend is verklaard.

**3. Payrolling en ontslag**

Vanaf 1 juli 2015 gelden voor payroll-medewerkers dezelfde voorwaarden als voor medewerkers die feitelijk bij u in dienst zijn. Zo moet u bij een bedrijfseconomisch ontslag het afspiegelingsbeginsel - waarbij het personeel in leeftijdsgroepen wordt onderverdeeld en degene met het kortste dienstverband binnen de leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, ook voor de werknemers die u via een payrollonderneming inleent, toepassen.

Als u de opdracht wilt beëindigen omdat de payrollwerknemer onvoldoende functioneert, is er voor het payrollbedrijf alleen sprake van een redelijke grond voor ontslag als aan de voorwaarden voor ontslag wegens onvoldoende functioneren bij u is voldaan. Het payrollbedrijf zal dat alleen kunnen aantonen met behulp van het dossier dat u heeft gevormd.



De rechtspositie van payrollwerknemers is hierdoor dus verstevigd. Wel betekent het dat u payrollwerknemers op dezelfde wijze moet behandelen als reguliere werknemers. Dit dient u zich goed te realiseren!

Bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid is de motie Hamer aangenomen, waarmee payrollwerknemers in de toekomst recht krijgen op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die bij u in dienst zijn. Payrollwerknemers krijgen meer zekerheid en er is dan geen oneerlijke concurrentie meer. De politiek werkt nog aan een wetsvoorstel hierover.

#### 4. Wet DBA

Heeft u personen werken binnen uw onderneming die niet formeel bij u in dienstbetrekking zijn? Wees dan bewust van het risico op de aanwezigheid van een dienstbetrekking en de gevolgen daarvan voor de loonheffingen en af te dragen premies werknemersverzekeringen. Tot 1 mei 2016 was dit risico nog gedekt door middel van een VAR-wuo of VAR-dga. Nu de VAR is vervallen, kunt u alleen nog zekerheid krijgen over de loonheffingen als u werkt met en volgens een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst. Maar ook dan bent u – zeker in uw branche – niet gevrijwaard van risico's als sprake is van een fictieve dienstbetrekking.

Een fictieve dienstbetrekking is een arbeidsrelatie die weliswaar geen echte dienstbetrekking vormt, maar waarvan de wet bepaalt dat deze voor de loonheffingen en werknemersverzekeringen toch als dienstbetrekking wordt aangemerkt. De fictieve dienstbetrekking vormt in veel situaties een adder(tje) onder het gras. Tot 1 mei 2016 hoefde u zich niet om die fictieve dienstbetrekking te bekommeren omdat de VAR-wuo en de VAR-dga automatisch voor uitsluiting van de fictieve dienstbetrekking zorgde. Onder de modelovereenkomsten is dat vanaf 1 mei 2016 echter anders.

Stel dat u bijvoorbeeld een chef-kok met een modelovereenkomst voor u zou laten werken, dan zal de Belastingdienst al snel oordelen dat er toch sprake is van een fictieve dienstbetrekking en wordt u alsnog verplicht om loonheffingen af te dragen.

#### 5. Sectorpremie

In de horeca bestaan twee soorten sectorpremies: een premie voor korte- en een premie voor lange dienstverbanden. De premie voor lange dienstverbanden bedraagt 1,32% (2016) ten opzichte van een premie van 5,56% (2016) voor de korte dienstverbanden. Een verschil van maar liefst ruim 4%.

Onder een lang dienstverband wordt verstaan elke actuele schriftelijke arbeidsovereenkomst van één jaar of langer waarin een vast aantal uren is vastgelegd of elke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en elke arbeidsovereenkomst met een leerling BBL.

#### Let op!

Voor het toepassen van de lage premie dient er altijd een schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn als bewijs van de duur en vastgelegde omvang van de overeengekomen arbeid.

#### Tot slot

In deze branchewijzer hebben we de belangrijkste zaken voor het flexibel inzetten van personeel op een rij gezet. Ons kantoor is thuis in uw branche en kan u verder helpen met alle personeelsvraagstukken die op uw pad komen. Niet alleen juridisch, maar zeker ook fiscaal. Onze adviseurs helpen u graag verder bij het beoordelen van uw specifieke situatie en het maken van de beste keuzes.